



**POLÍTICA CORPORATIVA DE  
TRABALHO E DIREITOS HUMANOS**

---

## SUMÁRIO

Apresentação - O que defendemos em nosso dia-a-dia.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
2. ABRANGÊNCIA.....	4
3. REFERÊNCIAS.....	4
4. DIRETRIZES GERAIS.....	4
5. DIRETRIZES DE ATUAÇÃO.....	5
6. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	9



## O QUE DEFENDEMOS EM NOSSO DIA-A-DIA

<b>RESPEITO AO SER HUMANO</b>	<b>DIVERSIDADE</b>	<b>IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>
-------------------------------	--------------------	-----------------------------------

O clima de respeito deve estar presente em todos os ambientes da empresa. A Del Monte, representada por sua diretoria, não deve se envolver e nem apoiar por parte de seus colaboradores quaisquer atitudes discriminatórias por raça, etnia, religião, classe social, nacionalidade, região, deficiência, gênero biológico, identidade de gênero, orientação sexual, associação sindical, orientação política, idade ou qualquer outra condição que poderia propiciar a discriminação, tais como piadas ou comentários de figuras públicas ou externas que conotem discriminação.

A empresa repudia e recrimina e não deve permitir por quaisquer de seus colaboradores o assédio sexual, assédio moral, comportamentos ameaçadores, abusivos ou explorativos, sob nenhuma circunstância.

Cumprimos integralmente as leis trabalhistas; defendemos a igualdade de oportunidades e recrutamos novos integrantes de colaboradores de nosso time com base em suas qualificações, sem quaisquer discriminações.

## **1. OBJETIVO**

---

Estabelecer diretrizes e princípios que devem assegurar os direitos fundamentais nas relações de trabalho e dos direitos humanos na Del Monte e com seus parceiros.

## **2. ABRANGÊNCIA**

---

Esta política aplica-se à Del Monte, considerando as legislações aplicáveis, e deve ser considerada no relacionamento com seu time de colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades, órgãos reguladores, mercado financeiro e de capitais, imprensa e demais partes relacionadas.

Do mesmo modo, esperamos que nossos parceiros tenham ciência desta política e pautem suas condutas com as melhores práticas e princípios aqui estabelecidos.

## **3. REFERÊNCIAS**

---

- Código de Conduta e Ética nos Negócios da Del Monte
- Código de Conduta de Parceiros de Negócios
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- CEDAW - Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
- Declaração das Nações Unidas Sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP)
- Princípios do Pacto Global das Nações Unidas
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998)
- NR7 (PCMSO = Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)
- NR9 (PPRA = Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)
- NR17 - Ergonomia Psicofisiológica no Local de Trabalho
- Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)
- Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)

## **4. DIRETRIZES GERAIS**

---

As diretrizes descritas nesta Política norteiam todas as atividades desenvolvidas pela Del Monte e com o que acreditamos, promovendo relações baseadas na ética e no respeito, considerando a diversidade dos nossos colaboradores, um ambiente de trabalho seguro, onde todas as pessoas são ouvidas, respeitadas e têm oportunidades.



## **5. DIRETRIZES DE ATUAÇÃO**

---

### **RECRUTAMENTO ÉTICO**

As vagas disponibilizadas devem ser claras quanto às competências e/ou requisitos mínimos para o perfil da vaga, previamente estabelecidas na Descrição de Cargos.

Todo e qualquer candidato deve ser tratado em igualdade de respeito quanto ao estabelecido em nosso Código de Ética, portanto desde o tratamento quanto a avaliação de atendimento aos requisitos de qualificação, não poderá haver tendência de escolha do candidato considerando atitudes discriminatórias por raça, religião, classe social, nacionalidade, deficiência que não seja impeditiva para o cargo, sexo, orientação sexual, orientação política, idade ou qualquer outra condição que poderia propiciar a discriminação, devendo propiciar a igualdade ao acesso ao emprego.

### **TRABALHO INFANTIL**

A empresa não deve admitir, utilizar ou apoiar o emprego do trabalho infantil (menores de 18 anos de idade), salvo na condição de “Menor Aprendiz” (>15 anos e < 18 anos), amparados pela Lei Federal 10097 de 19/12/2000. Caso a empresa venha a se utilizar da contratação do “Menor Aprendiz”, as horas para que o trabalho seja exercido não deverão ser superiores a 6 (seis) horas diárias, não poderão ser realizadas no período noturno e não deverão, em nenhuma hipótese, atrapalharem sua frequência escolar. Também, na condição do “Menor Aprendiz”, o mesmo não deverá ser exposto a situações de risco, perigosas, inseguras ou insalubres. Deverão ser respeitados todos os direitos da criança, conforme Resolução 146 da OIT(2).

### **TRABALHO ESCRAVO**

A empresa não deve utilizar-se e nem apoiar a utilização do trabalho forçado ou escravo. A empresa não poderá reter documentos de seus trabalhadores e nem requerer ressarcimentos de dívidas através do trabalho de seus empregados, forçando-os ao trabalho forçado (peonagem, servidão, trabalho compulsório).

## SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A empresa deve se comprometer pelo ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os seus trabalhadores e subcontratados, incluindo **ambientes limpos**, fornecimento de **água potável**, fornecimento de todo **Equipamento de Proteção Individual** e coletivo necessário, bem como **treinamento necessário** para seu correto uso; garantir condições **ergonômicas estruturais, ambientais e físicas** para todos colaboradores; a empresa também deve realizar **manutenção preventiva** de todas suas máquinas e equipamentos e realizar **qualificação** de seus colaboradores para que as operem adequadamente; os colaboradores deverão ser permanentemente treinados para as **operações e manuseios com produtos químicos** com segurança, bem como treinamentos específicos para armazenagem e manuseio seguro de **substâncias inflamáveis**. Os treinamentos com a Brigada de Incêndio devem ser constantes e periodicamente realizadas para mitigar ao máximo possível riscos das atividades e proporcionar a maior segurança de todos os colaboradores. A empresa deverá realizar **exames médicos periódicos** de acordo com as leis vigentes para que a saúde do trabalhador seja monitorada.

## LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A empresa deve respeitar o direito de todos os seus funcionários em formar ou associarem-se à sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haja retaliações por parte da empresa.

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A empresa não deve se envolver e nem apoiar quaisquer atitudes discriminatórias por raça, religião, classe social, nacionalidade, deficiência, sexo, orientação sexual, associação sindical, orientação política, idade ou qualquer outra condição que poderia propiciar a discriminação.

Acreditamos na diversidade como base ao respeito pelo ser humano e suas características únicas, portanto valorizamos as diferenças e devemos incluir as mais diversas expressões identitárias. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e reconhecemos nossa obrigação em não admitir qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, além de incorporarmos à nossa cultura a conscientização dos nossos colaboradores.



## **ASSÉDIO E PRÁTICAS DISCIPLINARES**

A empresa não deve se envolver ou apoiar quaisquer práticas de punição corporal, mental, coerção física e abuso verbal aos seus funcionários.

Não permitimos o assédio sexual, assédio psicológico, comportamentos ameaçadores, abusivos ou explorativos sob nenhuma circunstância.

## **DESENVOLVIMENTO HUMANO**

Todos os colaboradores têm acesso a ações de aprendizagem que contribuam para execução segura das suas tarefas, assim como para seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Desenvolvemos a cultura organizacional para que o ambiente de trabalho seja fisicamente e psicologicamente seguro, proporcionando satisfação, reconhecimento e espaço para o autodesenvolvimento.

Para monitorarmos o grau de satisfação de nossos colaboradores, o clima organizacional e onde a empresa pode melhorar em sua relação com os times, utilizamos indicadores periódicos, através de pesquisas próprias. Os resultados são criticamente analisados para que possamos adotar as estratégias necessárias de melhoria.

## **DIREITO DAS MULHERES**

Na Del Monte, praticamos os valores de igualdade entre homens e mulheres, ou seja, as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional, salários e benefícios equitativos e não admitimos quaisquer atos discriminatórios, bem como repudiamos as várias formas de assédio, onde promovemos um ambiente seguro e respeitoso.

À mulher é assegurada o cumprimento das leis pertinentes à licença maternidade e praticamos a empatia em ações flexíveis que possam permitir equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de todos colaboradores e colaboradoras.



## **POVOS INDÍGENAS**

Temos ciência e respeitamos os direitos dos povos indígenas, bem como sua cultura, costumes, patrimônio, atividades de subsistência, comunidades tradicionais e reconhecemos seus direitos ao uso da terra e da água e o que esses recursos representam à eles como valor material e imaterial .

Se quaisquer negócios que a Del Monte venha a exercer possa causar qualquer impacto socioambiental aos povos indígenas, uma análise de viabilidade deverá ser realizada em todas suas etapas e processos, com intuito de ser considerada somente o que possa vir a contribuir com a promoção do etnodesenvolvimento desses povos e suas comunidades.

## **EXPEDIENTE DE TRABALHO**

A jornada de trabalho semanal, de acordo com legislação aplicável, não deverá exceder 44 horas semanais, não incluindo as horas extras, salvo legislações específicas ou acordos coletivos para jornadas menores. A todo trabalhador deverá ser assegurado, no mínimo, 1 dia de descanso após 6 dias consecutivos de trabalho. A prática de horas extras deverá ser voluntária e livremente acordada por negociação coletiva, não podendo as horas extras excederem a 12 horas por semana.

## **REMUNERAÇÃO**

A empresa deve assegurar que os salários pagos atendam os padrões mínimos locais (piso salarial da categoria), atendendo as necessidades básicas dos trabalhadores. O pagamento de salários deverá ser realizado de forma conveniente aos trabalhadores e não poderá ser realizado nenhum arranjo contratual que possa vir a prejudicar o trabalhador.

## **PRIVACIDADE DOS DADOS DOS COLABORADORES**

A empresa deverá usar as informações pessoais dos colaboradores somente onde for necessário às práticas da gestão do negócio e em conformidade com as leis e regulamentos sobre o assunto, tomando as medidas necessárias para garantir a proteção de informações pessoais de seus colaboradores. Colaboradores que tenham acesso a dados de seus colegas, o devem fazer somente ao restrito cumprimento de suas atribuições profissionais.

## **CANAIS DE ESCUTA E DENÚNCIAS**

A Del Monte encoraja seus colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade a reportar qualquer denúncia ou casos de suspeita de violação aos direitos humanos, ao código de ética e conduta e às políticas e diretrizes da empresa, utilizando o Canal da Ética, ferramenta que garante a confidencialidade, a não retaliação, a investigação de todas as ocorrências e o anonimato do denunciante.

## **6. DISPOSIÇÕES FINAIS**

---

A presente Política Corporativa de Trabalho e Direitos Humanos foi editada e aprovada pelo Conselho Diretor da Indústria Química Del Monte Ltda em 28 de junho de 2024 com vigência imediata.